

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima

Haerunnas

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka
haerunnas.bima17@gmail.com

Abstract

The Office clerk of the West city of Bima has felt the best performance in carrying out its duties and expecting rewards alongside salaries or wages as an incentive to the achievements he has given. The purpose of this research is to know whether leadership style, motivation, work environment and compensation affect employee performance. This research was conducted in the office of West Surabaya's headquarters in Bima with a population of 130. The samples used were 70 respondents. Independent variables in the study are leadership style, motivation, work environment and compensation, while dependent variables are employee performance. Performance measurement is done using Likert scale. Data analysis is done by double linear regression model with back-Ward method applied SPSS Program version 14.00 for window. From standard estimate to variable leadership style (X1), motivation (X2), Work Environment (X3), compensation (X4) and employee performance (Y), it can be created structural equations as follows $Y = 20,981 + 0.051 X1 + 0.215 X2 + 0.132 X3 + 0.067 X4 + ei$. The results of the analysis showed that employees' performance variables were influenced by leadership styles, motivations, working environments and simultaneous compensation or together by 85.30% while the remaining 14.70% were influenced by other factors beyond the model of this study.

Keywords : *leadership style, motivation, working environment, employee compensation and performance.*

Abstrak

Pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima merasa telah memberikan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugasnya dan mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima dengan populasi berjumlah 130. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 70 responden. Variabel independen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan model regresi linier berganda dengan metode back-ward yang diaplikasikan program SPSS versi 14.00 for window. Dari standard estimate untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kompensasi (X4) dan Kinerja Pegawai (Y), maka dapat dibuat persamaan structural sebagai berikut $Y = 20.981 + 0.051X1 + 0.215X2 + 0.132X3 + 0.067X4 + ei$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama sebesar 85,30 % sedangkan sisanya 14,70 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai. utama pada setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan unit sosial

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah

yang yang sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif

terus menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins,2013:4). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai suatu sumber daya atau penggerak. Mereka merupakan penggerak dari suatu sumber daya yang lain, baik sumber daya alam atau teknologi.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi.

Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja dengan efektif dan efisien, maka kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Sondang P. Siagian (dalam Sudaryono,2014:9) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada cara-cara memimpin yang dipraktikkan orang-orang, atasan, atau pemimpin-pemimpin itu.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan betapa besar peran kepemimpinan dalam organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya.

Menurut Rivai (2014:42) bahwa Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau

dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan. Sedangkan menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa paksaan. Samsudin (2010:281) mengatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010:102) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Putranto (2012:2) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan dengan gaji yang cukup, keamanan, pengharapan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik, maka pegawai akan menikmati

pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kinerja pegawai. Robbins dalam Fathonah dan Utami (2012:3) mengatakan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terlepas dari apa yang diterima oleh pegawai itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Jika hak pegawai dapat terpenuhi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari organisasi dapat tercapai. Menurut Yusnaena (2012:2) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan.

Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto, 2012:2). Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kinerja karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan (Yulharsari, 2012:2).

Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang

cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Menurut Putranto (2012:2) sistem kompensasi kerja yang baik yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi perusahaan.

Mangkunegara (2010:18) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, berarti adanya suatu kesediaan seorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kemampuan menganalisis data, serta kemampuan mengevaluasi. Sementara kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal yang diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi.

Seiring dengan kebutuhan dan harapan masyarakat tentang mutu pelayanan publik yang semakin tinggi, Kantor Camat Rasanæ Barat Kota Bima perlu melakukan pembenahan dan memperbaiki diri untuk menjadi yang terbaik dalam memberikan jasa pelayanan di bidang publik. Oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas pelayanan saat ini, Kantor Camat Rasanæ Barat Kota Bima perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada agar dapat bekerja secara maksimal sehingga upaya peningkatan kualitas pelayanan dapat tercapai.

Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima adalah salah satu organisasi perangkat daerah yang memberikan pelayanan publik untuk seluruh lapisan masyarakat yang ada di Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima yang dipimpin oleh seorang Camat dan dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh seorang Sekretaris Camat dan sebanyak 7 orang Kepala Seksi dan Kasubbag.

Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka kelurahan bukan lagi sebagai organisasi perangkat daerah sehingga kelurahan menjadi perangkat kecamatan.

Jumlah pegawai Kantor Camat Rasanae Barat dan Kantor Lurah se- Kecamatan Rasanae Barat sampai dengan bulan Juni 2019 sebanyak 130 orang terdiri dari 55 orang PNS dan 75 orang Honorer K2/Sukarela. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari berpedoman pada tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai dengan jabatan/kompetensi masing-masing. Jenis jabatan yang ada di Kantor Camat Rasanae Barat dan Kelurahan se- Kecamatan Rasanae Barat yaitu: jabatan struktural (eselon), dan jabatan non struktural pelaksana (staf).

Pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima memiliki tingkat intensitas pekerjaan yang tinggi karena berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat, dimana salah satu kendala yang mempengaruhi peningkatan pelayanan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Dalam hal ini dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawainya agar dalam bekerja pegawai dapat memberikan pelayanan yang maksimal.

Pada Kantor Camat Rasanae Barat dan Kantor Lurah se- Kecamatan Rasanae Barat saat ini terdapat kendala motivasi kerja pegawai yang masih rendah. Hal ini bisa terlihat dari masih terjadinya pelanggaran disiplin kerja seperti sering terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja atau lebih mementingkan urusan

pribadi. Selain itu juga terlihat pada pelayanan yang masih kurang maksimal seperti kurangnya jam kerja pelayanan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti sarana dan prasarana kerja yang masih kurang memadai. Disamping itu juga kompensasi yang diterima pegawai dirasa masih belum mencukupi sesuai dengan beban kerja.

Observasi awal yang dilakukan penulis didapatkan gambaran waktu kehadiran pegawai seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2. Rata-rata Persentase Waktu Kehadiran Pegawai Kantor Camat Rasanae Barat dan Kantor Lurah se- Kecamatan Rasanae Barat

No.	Waktu (jam)	Persentase Kehadiran
1.	07.00 – 07.30	5 %
2.	07.30 – 08.00	10 %
3.	08.00 – 08.30	20 %
4.	08.30 – 09.00	25 %
5.	09.00 – 09.30	40 %

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hampir separuh atau 40 % pegawai Kantor Camat Rasanae Barat dan Kantor Lurah se- Kecamatan Rasanae Barat rata-rata masuk kerja antara pukul 09.00 – 09.30 wita. Padahal waktu masuk kantor yang telah ditetapkan adalah pukul 07.30 wita. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja pegawai masih belum optimal.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima.

3. Untuk menganalisis pengaruh yang paling dominan diantara gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima.

Metode

Penelitian yang digunakan adalah Penelitian Asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2012:11). Digunakannya jenis penelitian Asosiatif, karena diharapkan akan memberikan rumusan untuk menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rasane Barat Kota Bima.

1. Analisis Regresi Berganda

Data yang diperoleh melalui kuesioner akan dilakukan analisis dengan menggunakan analisa regresi berganda. Menurut Riduwan (2010 : 155) Analisa regresi berganda ialah suatu alat analisa peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas lebih (X1), (X2), (X3).....(Xn) dengan satu variabel terikat.

Formula dari model analisis Regresi Linear Berganda (Kuncoro, 2011) pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \beta_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- \hat{Y} = Kinerja
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- β_0 = Konstanta
- b1..b2 = Koefisien Regresi
- e = Error

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas (Kesahihan)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid

memiliki validitas rendah. Jadi Uji validitas menunjukkan sejauh mana tingkat ketetapan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala yang ingin diukur. Uji validitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah uji validitas item pada indikator gaya kepemimpinan dalam hal ini gaya kepemimpinan situasional, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pegukurannya dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono,2012:124).

Adapun formulasi koefisien yang digunakan adalah Product Moment Pearson, sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

N = Jumlah responden

X = Skor jawaban terhadap suatu pertanyaan (item)

Y = Jumlah nilai (skor total) dari semua pertanyaan (item)

Untuk mengetahui tingkat validitas item maka nilai korelasi hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan r tabel pada tabel korelasi untuk signifikansi tentu biasanya 0,05, Apabila nilai korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan positif, serta r hasil > r tabel maka butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila r hasil negatif dan r hasil < r tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak Valid. Butir pertanyaan yang tidak valid kemudian dibuang atau diperbaiki. (Riduwan,2010:100).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan realibilitas terhadap instrument kuesioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan jika digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini, untuk uji validitas digunakan metode statistic product moment person, sedangkan alat uji realibilitas

digunakan koefisien realibilitas (cronbach alpha).

a. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas merupakan taraf sekuatmana suatu alat ukur melakukan fungsinya atau mengukur apa yang seharusnya diukur oleh kuesioner. Didalam butir-butir pertanyaan dapat diketahui perlu tidaknya direvisi berupa penghilang butir-butir pertanyaan yang memiliki nilai koefisien lebih rendah jika dibandingkan dengan r kritisnya (N=70 dengan tingkat signifikansi 0,05 %). Apabila korelasi lebih besar dari r kritisnya, maka dikatakan valid dan sebaliknya apabila lebih kecil dari r kritisnya, maka dikatakan tidak valid.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0.60 (Santosa, 2015 : 251). Dan sebaliknya apabila nilai koefisien tidak mencapai nilai yang dipersyaratkan maka hal tersebut dinyatakan tidak reliable. Berikut hasil uji reabilitas instrument.

Tabel 4.1 : Hasil Uji Relibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,941	Reliabel
X2	0,870	Reliabel
X3	0,886	Reliabel
X4	0,959	Reliabel
Y	0,929	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.1 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa nilai α (alpha) instrument penelitian pada masing-masing item dikatakan reliable karena nilainya lebih besar dari nilai yang dipersyaratkan sebesar 0,60.

Uji Hipotesis

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi Berganda dalam rangka Uji Model untuk mengetahui apakah ada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kompensasi (X4). Analisa ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.00 for windows.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22.00 for windows diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Data Unstandardized Coefisient, Standar Coefficients, t hitung dan Significant

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.981	7.349		2.855	.006
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.051	.103	.067	.496	.622
	Motivasi (X2)	.215	.142	.204	1.514	.135
	Lingk. Kerja (X3)	.132	.143	.134	.920	.361
	Kompensasi (X4)	.067	.078	.107	.866	.390

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS

Selanjutnya dari hasil analisa dengan menggunakan program SPSS dalam tabel tersebut dapat dibuatkan persamaan :

$$\hat{Y} = \beta_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_i$$

$$\hat{Y} = 20.981 + 0.051X_1 + 0.215X_2 + 0.132X_3 + 0.067X_4 + e_i$$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh informasi bahwa semua variabel bebas memiliki nilai positif yang meliputi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.051, Motivasi (X2) sebesar 0.215, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.132, dan Kompensasi (X4) sebesar 0.067. Jika diasumsikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kompensasi (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, sedangkan faktor lain diasumsikan konstan.

a. Uji Hipotesis 1 (Uji T / Parsial)

Uji Hipotesis 1 ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Rasanæ Barat. Dalam pengujian ini dilakukan dengan uji t test dengan membandingkan antara t hitung

dengan t tabel sebagaimana hasil perhitungan terlihat pada tabel 4.2.

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki T hitung yaitu 0.496 yang lebih besar dari T tabel dengan α 0,05% = 0.051. Kenyataan ini berarti hipotesis nihil (Ho) ditolak dan menerima hipotesis alternative (Ha). Konsekwesi dari penerimaan Ha tersebut memiliki makna bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa motivasi merupakan variabel yang memiliki T hitung 1.514 yang lebih besar dari T tabel α 0,05% = 0.215. Kenyataan ini berarti hipotesis nihil (Ho) ditolak dan menerima hipotesis alternative (Ha). Konsekwesi dari penerimaan Ha tersebut memiliki makna bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki T hitung 0.920 yang lebih besar dari T tabel α 0,05% = 0.132. Kenyataan ini berarti hipotesis nihil (Ho) ditolak dan menerima hipotesis alternative (Ha). Konsekwesi dari penerimaan Ha tersebut memiliki makna bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima.

4) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa kompensasi merupakan variabel yang memiliki T hitung 0.866 yang lebih besar dari T tabel α 0,05% = 0.067. Kenyataan ini berarti hipotesis nihil (Ho) ditolak dan menerima hipotesis alternative (Ha). Konsekwesi dari penerimaan Ha tersebut memiliki makna bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima.

b. Uji Hipotesis 2 (Uji F / Simultan)

Hipotesis 2 (Uji F / Simultan) merupakan pengujian secara bersama-sama terhadap variabel independen. Untuk melihat pengaruh secara simultan (bersama-sama) dapat dilihat dari nilai F dan R Square pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig
Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi	.383	.147	.094	2.793	.033

Sumber : Olah Data SPSS

Pada tingkat kepercayaan 95 % (α = 5 %) diperoleh nilai F tabel = 2,05 sedangkan F hitung = 2.793 sehingga F hitung > F tabel dan nilai signifikan 0.033 lebih kecil dari 0,05 maka gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima.

Berdasarkan tabel 4.3 nilai R Square (model1) menunjukkan bahwa R square (koefisien determinasi) untuk model ini sebesar 0.853 ini berarti 85,30 % kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat dapat dijelaskan oleh variabel X yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya 14,70 % dijelaskan oleh sebab-sebab atau variabel-variabel lainnya.

c. Uji Hipotesis 3 (Uji Determinan)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui manakah dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat.

Memperhatikan nilai T hitung pada tabel 4.2 tersebut diatas untuk variabel X yang terdiri dari gaya kepemimpinan sebanyak 0.496, motivasi sebanyak 1.514, lingkungan kerja sebanyak 0.920 dan kompensasi sebanyak 0.866. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa variabel motivasi merupakan

variabel yang sangat dominan pengaruhnya dibandingkan dengan variabel X lainnya.

Jadi dengan demikian hipotesa 3 yang berbunyi motivasi lebih dominan pengaruhnya dibandingkan dengan gaya kepemimpinan, motivasi lebih dominan pengaruhnya dibandingkan dengan lingkungan kerja, motivasi lebih dominan pengaruhnya dibandingkan dengan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat, terbukti karena nilai T hitung yang dimiliki sebesar 1.514 lebih besar dari pada nilai T hitung yang dimiliki oleh variabel lainnya.

Pembahasan

1. Pembahasan Data Deskriptif Variabel X hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh persamaan Regresi berganda tentang pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat. Dalam persamaan tersebut terlihat bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk memberikan pemahaman terhadap hasil penelitian dapat terlihat jelas sebagai berikut :

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja

Dari hasil analisa regresi yang ditampilkan pada tabel 4.2 bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, dengan nilai sigifikansi sebesar 0.005. Karena nilai sigifikansi sebesar 0.005 lebih kecil dari taraf sigifikansi yang dipersyaratkan yakni sebesar 0,05. Dengan demikian Hipotesis penelitian yang menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, terbukti.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dan mendukung teori-teori yang dikemukakan oleh Danim (2014:30) yaitu kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat kelompok bersama dan memberikan motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti kepemimpinan dengan motivasi memiliki kekuatan yang kuat.

b. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Dari hasil analisa regresi yang ditampilkan pada tabel 4.2 bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, dengan nilai sigifikansi sebesar 0.000. Karena nilai sigifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf sigifikansi yang dipersyaratkan yakni sebesar 0,05. Dengan demikian Hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Winarto (2008) dimana hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja.

Dari hasil analisa regresi yang ditampilkan pada tabel 4.2 bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, dengan nilai sigifikansi sebesar 0.000. Karena nilai sigifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf sigifikansi yang dipersyaratkan yakni sebesar 0,05. Dengan demikian Hipotesis penelitian yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dan mendukung teori-teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

d. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja.

Dari hasil analisa regresi yang ditampilkan pada tabel 4.2 bahwa kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, dengan nilai sigifikansi sebesar 0.000. Karena nilai sigifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf sigifikansi yang dipersyaratkan yakni sebesar

0,05. Dengan demikian Hipotesis penelitian yang menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Winarto (2008) dimana hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja. Selain itu menurut Mangkunegara (2015). Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pekerjaan mereka.

2. Pembahasan Data Deskriptif Variabel X Hipotesis 2

Apabila dilihat dari tabel 4.2 dan tabel 4.3 tentang hasil uji hipotesis secara simultan (bersama-sama) dimana nilai F hitung sebesar $= 2.793$ sehingga $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan nilai signifikan 0.033 lebih kecil dari $0,05$ maka gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat dapat diketahui dari R square (koefisien determinasi) sebesar 0.853 ini berarti $85,30\%$ kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat dapat dijelaskan oleh variabel X yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya $14,70\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab atau variabel-variabel lainnya.

Berdasarkan tabel 4.2 dimana keempat variabel bebas yang memiliki nilai T hitung yang bertanda positif yang bermakna bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat.

3. Pembahasan Data Deskriptif Variabel X Hipotesis 3

Memperhatikan T hitung pada tabel 4.2 motivasi memiliki nilai yang paling besar diantara nilai yang dimiliki oleh variabel bebas lainnya sebesar 1.514 . Motivasi merupakan

variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat. Oleh karena itu Hipotesis 3 berbunyi motivasi sebagai variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat, telah terbukti benar.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisa regresi berganda, secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima.
2. Secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan besar terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima.
3. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima dibandingkan dengan variabel lainnya.

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, selanjutnya disampaikan saran baik untuk kepentingan praktisi maupun kepentingan selanjutnya sebagai berikut :

1. Pemimpin sebaiknya memadukan keempat variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi pada Kantor Camat Rasanae Barat, tidak hanya menerapkan satu variabel saja agar hasil yang diinginkan dapat lebih maksimal.
2. Diharapkan kepada pimpinan lebih memperhatikan faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawainya seperti adanya rasa aman, kesempatan untuk maju, tipe/jenis pekerjaan, gaji / bonus, kondisi

lingkungan pekerjaan, dan fasilitas yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya dan kualitas pelayanan di Kantor Camat Rasanae Barat dapat ditingkatkan.

3. Disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk mengkaji dan memperluas cakupan penelitiannya baik dari sisi variabel, responden, metode maupun tempat penelitiannya tentang gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Daftar Pustaka

- Asnawi, S. Dr. (2012), *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : Studio Press.
- Buhler, P. (2014), *Alpha Teach Yourself Management Skills, Edisi Pertama*, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta : Prenada.
- Blum, ML & Naylor, JC. (1968), *Industrial Psychology and Its Theoretical and Social Foundation*, New York : Harper and Row.
- Danim, S. (2014), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Erni Widajanti, Warsito, dan Y. Djoko Suseno. (2016), *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar, Vol.10 No.1 (2016): Manajemen Sumber Daya Manusia*, tersedia di <http://garuda.ristekbrin.go.id/dokumens/detail/692588>, tanggal publis : 22 September 2016
- Fahmi. (2009), *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SPBU Pandanaran Semarang*, Tesis, Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Hajamudin. (2009), *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPR Kabupaten Sumbawa Barat*, Tesis, Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Mataram, Mataram.
- Handoko. (2011), *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE Cetakan kelima belas.
- Hersey, P. and Blanchard, K. (2010), *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma*, Jakarta : Erlangga.
- Husnan, S. (1989), “*Manajemen : Pokok-pokok Pengertian dan Soal Jawab*”, Dalam Hajamudin (Ed), *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPR Kabupaten Sumbawa Barat*, (2009:27), Tesis, Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Mataram, Mataram.
- Ivancevich, MJ & Konopaske, R & Matteson, MT. (2015), *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Edisi Tujuh*, Jakarta : Erlangga jilid 2.
- Kartono, K. (2014), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : CV. Rajawali.
- Kuncoro, M. (2017), *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN.
- Lamidi, Indriyatmoko, dan Amin Wahyudi. (2016), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Vol.10 No.1 (2016): Manajemen Sumber Daya Manusia*, tersedia di <http://garuda.ristekbrin.go.id/dokumens/detail/692612>, tanggal publis : 22 September 2016
- Maslow, A. H. (1954), *Motivation and Personality*, New York : Harper and Row.
- Notoatmodjo, S. (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursada, I, A Lhabsji, T, dan Musadieg, A. (2008), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Vol.6 No.2*, tersedia di <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/index.php/Searc>

- [h.html?act=tampil&id=11318&idc=28](http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/index),
tanggal akses : 23 Mei 2012
- Ranupandojo, H dan Husnan, S. (2013), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPF
- Reksohadiprodojo. S dan Handoko. T. (2014), *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta : BPF
- Riduwan. (2015), *Metode dan teknik menyusun Tesis*, Cetakan ketiga, Bandung : CV.Afabeta.
- Rivai, V. (2013), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2013), *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S. (2016), *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santosa, P.B. (2015), *Analisis Statistik Dengan Microsoft Exel dan SPSS*, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Siagian, S. P. (2015), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Straus dan Selyes. (2012), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : Yayasan Kanisius.
- Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2019), *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2011), *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Kedelapan belas*, Bandung : CV. Alfabeta
- Sujudi, Imam. (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Konsultan di Wilayah Soloraya, Vol.13 No.1 (2019): Manajemen Sumber Daya Manusia*, tersedia di <http://garuda.ristekbrin.go.id/dokumens/detail/1589708>, tanggal publis : 14 April 2020
- Sutarto. (2011), *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, H. (2012), *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, Yogyakarta : Liberty.
- Syamsulhaq, Alwi Suddin, Erni Widajanti. (2019), *Pengaruh Kompensasi, Kepimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survei pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen), Vol.13 No.2 (2019): Manajemen Sumber Daya Manusia*, tersedia di <http://garuda.ristekbrin.go.id/dokumens/detail/1589702>, tanggal publis : 2 Mei 2020
- Thoha, M. (2013), *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Utami T.I. (2012), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Trade Servistama Indonesia-Tangerang*, Tesis, Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Budi Luhur, Bandung.
- Vroom, V.H. (1968), *Work and Motivation*, New York : Mc. Graw Hill. Inc.
- Wahyosumidjo. (2017), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Winarto. (2008), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Eselon III dan IV pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Tengah*, Tesis, Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Mataram, Mataram.
- _____.(2012). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Pedoman Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Jakarta : Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia.